

HUBUNGAN PENGAWASAN DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Ir. Bungaran Tambun, M.Si

Dosen Institut Sains Dan Teknologi T.D. Pardede (ISTP) Medan

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis hubungan antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Growth Sumatera Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Responden penelitian adalah 60 orang karyawan yang dipilih berdasarkan teknik acak berimbang (proportional random sampling). Instrumen yang dipergunakan adalah angket.

Sebelum instrumen disebarkan pada responden terpilih dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil perhitungan menghasilkan bahwa ketiga instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan untuk dipergunakan sebagai alat ukur yang sah. Analisis data menggunakan teknik korelasi yang sederhana, korelasi parsial dan korelasi ganda, serta teknik regresi linier sederhana dan ganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara pengawasan (X_1) dengan efektivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien korelasi $r_{x_1} = 0,783$ dan persamaan regresi $Y = 20,49 + 0,64X_1$; (2) terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan (X_2) dengan efektivitas kerja (Y) dengan koefisien korelasi $r_{x_2} = 0,719$ dan persamaan regresi $Y = 25,18 + 0,56X_2$; (3) terdapat hubungan yang positif antara pengawasan (X_1) dan perilaku kepemimpinan (Y) secara bersama-sama dengan efektivitas kerja dengan koefisien ganda $R_{y.123} = 0,841$ dan persamaan regresi jamak $Y = 13,84 + 0,45X_1 + 0,30X_2$. Sumatera

Berdasarkan hasil temuan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas kerja PT. Growth Asia Medan dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan pengawasan dan perilaku kepemimpinan.

Kata kunci: kepemimpinan dan efektivitas kerja.

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between supervision and leadership behavior with employee effectiveness. This study was conducted at PT. Growth Asia Medan. The method used is a survey method. The respondents were 60 employees were selected by a random technique balanced (proportional random sampling). The instrument used was a questionnaire.

Before the instruments deployed on the selected respondents tested the validity and reliability. The results of the calculation result that the three instruments used have met the requirements to be used as a valid measure. Analysis of data using a simple correlation technique, partial correlation and multiple correlation, and simple linear regression technique and a double. The results of the study found that: (1) there is a positive relationship between monitoring (X_1) and employee effectiveness (Y), with a correlation coefficient $R_{X1} = 0.783$ and the regression equation $Y = 20.49 + 0.64 X_1$, (2) there is a positive relationship between leadership behavior (X_2) with effectiveness work (Y) with the correlation coefficient $r_{y2} = 0.719$ and the regression equation $Y = 25.18 + 0.56 X_2$, (3) there is a positive relationship between monitoring (X_1) and leadership behavior (Y) is BERSA together with the effectiveness of the double koefision $R_{y.123} = 0.841$ and multiple regression equation $Y = 13.84 + 0.45 X_1 + 0.30 X_2$.

Based on these findings the researchers concluded that the effectiveness of the PT. Growth Asia field can be increased by improving the supervision and leadership behaviors.

Keywords: leadership and effectiveness.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek untuk mencapai tujuan perusahaan adalah tercapainya efektivitas kerja yaitu

penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Namun dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pihak perusahaan sering mengalami kendala-kendala karena banyak hal atau faktor-faktor yang akan mempengaruhinya, diantaranya kelompok

faktor-faktor diri dari pekerja atau karyawan, lingkungan kerja, dan kelompok faktor-faktor sosial keorganisasian.

Kelompok faktor-faktor diri ini datang dari diri atau pribadi sipekerja itu sendiri, misalnya; pengetahuan, sikap, kemampuan, keterampilan, tingkat pendidikan, pengalaman serta karakteristik lainnya, kesemuanya ini sudah ada dalam diri sipekerja dan sulit untuk dirubah. Sedangkan aspek lainnya adalah faktor-faktor sosial keorganisasian, antara lain adalah pengawasan manajemen, perilaku pemimpin, komunikasi, kebijakan perusahaan, kedisiplinan merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut berada diluar diri sipekerja dan sepenuhnya dapat diatur dan dirubah. dan yang berwenang merubahnya adalah pimpinan. Dalam aspek pengawasan ini, mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Kadang kala pada keadaan/kondisi dan situasi tertentu, pengawasan yang diterapkan kurang berjalan dengan baik karena sering pada kenyataannya tidak selalu pengawasan tersebut dapat menciptakan efektivitas kerja karena masih banyak faktor-faktor dapat yang mempengaruhinya, diantaranya perilaku kepemimpinan, yaitu; cara bersikap dan bertindak pimpinan untuk berhadapan dengan bawahan dalam mengintegrasikan pencapaian tujuan. Perilaku ini akan berperan dan amat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang baik. Pola perilaku pemimpin yang menempatkan karyawan sebagai faktor utama, diharapkan akan mempunyai sikap disiplin, dan sikap ini akan timbul dalam diri karyawan bukan karena terpaksa atau takut, akan tetapi secara sadar dan perasaan bertanggung jawab.

Hal-hal yang telah disebutkan diatas baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu keberadaannya perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Efektivitas kerja karyawan akan tercapai apabila karyawan dalam perusahaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan target, oleh karena itu keputusan perencanaan target perusahaan akan menjadi sangat penting, karena memerlukan pemikiran yang matang dari para pengambil keputusan diperusahaan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: apakah terdapat korelasi atau hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan?, apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan? apakah terdapat

hubungan pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan ?

3. Tujuan Penelitian

Secara umum adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: mengetahui bentuk hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan, untuk mengetahui bentuk hubungan/korelasi antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan, untuk mengetahui bentuk hubungan antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan pada PT. Growth Asia di Medan

B. Tinjauan Pustaka

1. Hakikat Efektivitas Kerja

a. Efektivitas

Efektivitas adalah pengukuran dalam artian tercapainya sesuatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (2). Bila sasaran atau tujuan tersebut telah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan telah mengandung efektivitas. Suatu perusahaan atau organisasi dikatakan telah memiliki efektivitas hanya apabila dapat menunjukkan atau memperlihatkan tingkat kemampuannya dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu, dan semakin dekat organisasi pada tujuan yang ingin dicapai, maka semakin efektiflah organisasi tersebut (2).

b. Kerja

Manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan dinikmatinya dan oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja (8). Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena yang dimaksud dengan pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan, dengan sungguh-sungguh dan ditujukan untuk mencapai hasil.

c. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja organisasi bersumber dari prestasi atau efektivitas perseorangan. Semakin seseorang memiliki prestasi atau efek yang besar/tinggi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja organisasi yang didapat. Sehingga efektivitas kerja dapat dikatakan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan (1 dan 2). Berdasarkan penjelasan singkat diatas, maka konstruk dari variabel efektivitas kerja karyawan

dalam penelitian ini adalah : tepat waktu, mutu hasil kerja, disiplin kerja, sarana, kepuasan kerja

2. Hakikat Pengawasan

Pengawasan adalah usaha yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya (4). Sasarannya adalah guna mendisain sistem informasi umpan baik, membandingkan prestasi kerja dengan standar yang telah ditetapkan lebih dulu, menentukan apakah ada penyimpangan dan mencatat besar kecilnya penyimpangan ini, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber perusahaan dimanfaatkan secara efektif dan efisien mungkin, guna mencapai tujuan perusahaan (5 dan 6). Definisi diatas membagi pengawasan dalam empat langkah, yaitu:

- a. Menetapkan standar dan metode mengukur standar prestasi.
- b. Mengukur prestasi kerja.
- c. Menilai apakah prestasi kerja memenuhi standar.
- d. Mengambil tindakan korektif. (5 dan 4)

Dari pengertian tersebut diatas, apabila ditelaah dengan seksama maka yang menjadi konstruk variabel pengawasan dalam konteks penelitian ini adalah: penentuan ukuran standar, perencanaan dan pelaksanaan, mengambil tindakan korektif.

3. Hakikat Perilaku Kepemimpinan

a. Kepemimpinan

Menurut pendapat beberapa ahli dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang dimaksud adalah menyangkut orang lain dan pengikut.
- b. Kesiediaan para pengikut untuk menerima pengarahan dari pemimpin.
- c. Organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang berbeda pada setiap kelompok. Dengan adanya bermacam-macam fungsi dan peranan maka diperlukan pengarahan, koordinasi dan pengawasan oleh pemimpin.
- d. Selain dapat memberikan pengawasan kepada bawahan, pemimpin juga menggunakan pengaruh. Atau dengan kata lain pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan tentang apa yang dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi dan mendorong bagaimana bawahan tersebut harus menjalankan dan mematuhi perintah dalam pelaksanaan tugas-tugas dan mengintegrasikan tujuan tersebut.

b. Perilaku Kepemimpinan

Menurut pendapat para ahli atau pakar dikatakan bahwa, pendekatan perilaku kepemimpinan memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi dan gaya kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan menyangkut dua dimensi, yaitu: fungsi yang berkaitan dengan tugas atau pemecahan masalah dan fungsi yang berkaitan dengan pemeliharaan kelompok atau fungsi sosial. Aspek yang kedua adalah aspek perilaku yang memusatkan perhatiannya pada gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahan (1 dan 6). Perilaku pemimpin ini sering disebut sebagai, gaya kepemimpinan (Style of Leadership). Gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin akan terlihat dari: cara memberikan tugas, cara memberi perintah, cara berkomunikasi, cara-cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, cara menegakkan disiplin dan cara mengawasi (6 dan 4).

Perilaku kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya, yaitu; memandu dan menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, serta menjalin jaringan organisasi yang lebih baik, memberi supervisi dan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (1). Adapun yang menjadi indikator pada variabel perilaku kepemimpinan dalam konteks penelitian ini adalah: cara kerja dan cara memberikan perintah, cara memberi bimbingan dan motivasi, cara berkomunikasi, serta kemampuan menempatkan diri diantara bawahan (3 dan 5).

C. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian Dan Metode Penelitian

Berdasarkan gambaran/bentuk permasalahannya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional. sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei.

2. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Growth Asia Medan yang berjumlah 329 karyawan, sedangkan sampel diambil sebanyak 60 karyawan dari populasi yang ada atau 18 % dari jumlah populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara proporsional random sampling (sampel acak berimbang).

3. Instrumen Dan Variabel Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk pernyataan, dengan variabel penelitian, yaitu: Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y), Variabel Pengawasan (X1) dan

Variabel Perilaku Kepemimpinan. Indikator untuk efektivitas kerja karyawan meliputi: disiplin dengan sub indikator: tepat waktu, tanggung jawab dan sarana, hasil kerja karyawan dengan sub indikator: mutu hasil kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan indikator variabel pengawasan meliputi: penentuan keluaran standar dengan sub-indikator: teknik dan metode pengawasan dan objek pengawasan, perencanaan dan pelaksanaan, dengan sub-indikator: perencanaan kerja, dan pelaksanaan kerja, mengambil tindakan korektif dengan sub-sub indikator: teguran dan tindak lanjut. Indikator yang dipakai untuk variabel Perilaku kepemimpinan adalah cara kerja dan cara memberi perintah, bimbingan dan motivasi, komunikasi, serta kemampuan menempatkan diri diantara bawahan.

4. Kaliberasi Dan Hasil Uji Coba

Uji coba/penelitian pendahuluan terhadap instrumen efektivitas kerja karyawan, pengawasan dan perilaku kepemimpinan, dilakukan terhadap 20 karyawan. Adapun maksudnya adalah untuk memilih butir-butir instrumen yang valid. Dengan diperolehnya validitas setiap butir, maka akan diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Kaliberasi dan hasil uji coba tersebut menyangkut, uji validitas dan reliabilitas.

5. Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: melalui observasi langsung, dokumentasi, dan wawancara, serta menjawab pertanyaan yang telah disediakan dalam kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

D. Pembahasan

1. Pengujian Statistik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap kesalahan taksiran regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2 dengan "statistik uji lilliefors". Pengujian kesalahan taksiran regresi Y dan X_1 menghasilkan harga L_{hitung} sebesar 0,0746, sedangkan L_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai sebesar 0,1144. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,0746 < 0,1144$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_1 , berdistribusi normal. Untuk pengujian kesalahan taksiran regresi Y atas X_2 , menghasilkan harga L_{hitung} sebesar 0,0688 sedangkan L_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, diperoleh dengan nilai sebesar 0,1144, ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,0688 < 0,1144$.

b. Pengujian Hipotesis

a). Hubungan Antara Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan adalah, terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pasangan variabel X_1 dengan efektivitas kerja karyawan (Y), diketahui bahwa nilai koefisien korelasi b yang diperoleh adalah sebesar 0,64 dan nilai konstanta a sebesar 20,49. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan adalah: $\hat{Y} = 20,49 + 0,64 X_1$

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan, dan apakah persamaan garis regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis *vars (uji F)*. Pengujian signifikansi regresi $\hat{Y} = 20,49 + 0,64 X_1$ diperoleh $F_{hitung} = 91,98$ sedangkan $F_{tabel} (1:58; 0,05)$ adalah 4,01. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($91,98 > 4,01$) maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 20,49 + 0,64 X_1$ adalah signifikan. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila pengawasan dan efektivitas kerja karyawan diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan skor pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 1 (satu) poin, akan diikuti kenaikan skor efektivitas kerja karyawan sebesar 0,64 pada arah yang sama pada konstanta 20,49.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel pengawasan (X_1) dengan efektivitas kerja karyawan (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r sebesar 0,783, angka ini mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan dengan efektivitas karyawan agak kuat dan positif.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_1 dan Y adalah sangat signifikan. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan. Kontribusi variabel pengawasan tersebut (variabel X_1) terhadap efektivitas kerja karyawan (variabel Y) dapat diketahui/diperlihatkan dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,61. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 61 persen variansi variabel efektivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel pengawasan, sisanya 39 persen oleh variabel lain.

b). Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Dengan Efektivitas Kerja Karyawan

Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} H_0 &: \rho_{Y_2} = 0 \\ H_1 &: \rho_{Y_2} > 0 \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana antara pasangan data perilaku kepemimpinan. diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,56 dan nilai konstanta a sebesar 25,18 dengan demikian bentuk hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan dapat dinyatakan dalam persamaan garis arah regresi, yaitu : $\hat{Y} = 25,18 + 0,56 X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan, dan apakah persamaan garis regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat digunakan dengan menggunakan analisis varians (uji F). Pengujian signifikansi regresi $\hat{Y} = 25,18 + 0,56 X_2$ diperoleh hasil $F_{hitung} = 62,01$ sedangkan $F_{tabel} (1;58;0,05)$ adalah 4,01. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa regresi $\hat{Y} = 25,18 + 0,56 X_2$ adalah signifikan. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila perilaku kepemimpinan dan efektivitas kerja karyawan diukur dengan alat instrument yang dikembangkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan nilai skor perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0,56 pada arah yang sama pada konstanta 15,98. Perhitungan regresi sederhana terhadap pasangan data variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dengan efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,719. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan adalah agak kuat dan positif.

Kontribusi variabel perilaku kepemimpinan (variabel X_2) terhadap efektivitas kerja karyawan (variabel Y) dapat diketahui melalui hasil perhitungan dari koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,517. Nilai ini dapat memberikan pengertian bahwa 52 persen variansi variabel efektivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan, sisanya 49 persen oleh variabel lain.

c). Hubungan Antara Pengawasan Dan Perilaku Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Dengan Efektivitas Kerja Karyawan

Hipotesis diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} H_0 &: R_{Y.12} = 0 \\ H_1 &: R_{Y.12} > 0 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data pengawasan (variabel X_1) secara bersama-sama dengan perilaku kepemimpinan (variabel X_2) dengan efektivitas kerja karyawan (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi

ganda $b_1 = 0,45$ dan $b_2 = 0,30$ dengan nilai konstanta a sebesar 13,84. Dengan demikian bentuk hubungan atau korelasi antara variabel pengawasan (X_1) dan perilaku kepemimpinan (X_2) dengan efektivitas kerja karyawan (variabel Y) digambarkan oleh persamaan regresi yaitu: $\hat{Y} = 13,84 + 0,45 X_1 + 0,30 X_2$. Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (Uji-F) pengujian signifikansi regresi $\hat{Y} = 13,84 + 0,45 X_1 + 0,30 X_2$, diperoleh F_{hitung} sebesar 68,63 sedangkan $F_{tabel} (0,05;2;57) = 5,01$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $68,63 > 5,01$ maka dapat disimpulkan bahwa regresi : $\hat{Y} = 13,84 + 0,45 X_1 + 0,30 X_2$ signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan rumus korelasi ganda atau jamak. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R sebesar 0,841, berarti pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan efektivitas kerja karyawan.

t_{hitung} sebesar 4,26. Nilai ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dalam taraf nilai $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t sebesar 2,358 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dengan demikian koefisien korelasi parsial $r^2_{y.12}$ dapat dinyatakan sangat signifikan.

E. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan, bahwa keempat hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian berarti terdapat atau ada hubungan yang positif antara : pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan, perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan, pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan. Hasil uji t untuk hipotesis pertama dan kedua, serta hasil uji F untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut, maka beberapa kesimpulan peneliti terhadap penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, terdapat hubungan positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan PT. Growth Asia. Ini berarti bahwa makin baik pengawasan seorang atasan pada bawahan, akan makin tinggi pula efektivitasnya

Kedua, terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan PT. Growth Asia. Artinya bahwa makin tinggi/positif

penilaian seorang karyawan tentang perilaku kepemimpinan, maka akan makin tinggi/positif pula efektivitas kerjanya. *Ketiga*, terdapat hubungan positif antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan dimana jika makin tinggi pengawasan dan perilaku kepemimpinan, maka akan makin tinggi pula efektivitas kerjanya.

Daftar Pustaka

- Desler, Gary, Lenin, H, 2001, Management, Fifth Edition, Prentice Hall International Edition.
- Devung, G, Simon, 2008, Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen, P2LPTK, Jakarta
- Harsey, Paul, 2006, Manajemen Perilaku Organisasi, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Robin, 2001, Management, Third Edition, Prentice Hall International Edition
- Sarwoto, 2004, Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen, Ghalia Indonesia Jakarta
- Stoner, A, F, 2002, Manajemen, Edisi ke Empat, Terjemahan Agung Maulana, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta Bandung
- William, B, Werther, 2006, Human Resources And Personnel Management, Mc Graw-Hill, Inc.